

DOSSIER DE PRESSE

Projet de loi du pays relative au code du travail

SOMMAIRE

- 1- Historique
- 2- Un triple objectif
- 3- Principes généraux
- 4- Livre I
- 5- Livre II
- 6- Livre III
- 7- Livre IV
- 8- Livre V
- 9- Livre VI
- 10- Livre VII

1 - Historique

Ce projet de code est l'aboutissement d'un long processus commencé dès l'édiction de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie. Lorsqu'au début de l'année 1987 un groupe de travail est constitué entre les partenaires sociaux pour étudier les textes d'application de l'ordonnance précitée, l'objectif alors retenu est d'adopter ces textes sous la forme d'un code. Finalement ces textes paraîtront au fur et à mesure de leur adoption, échelonnée dans le temps. L'idée de codifier ces textes n'est pas abandonnée pour autant. Au début des années 1990, une volonté partagée des élus du Congrès du territoire et de l'Etat aurait pu permettre le regroupement des délibérations sous une forme codifiée. Toutefois le projet achoppera notamment sur la question de l'autorité compétente pour procéder à l'édiction d'un tel code.

Enfin, au cours de l'année 1999, à la veille du transfert de compétences, le ministère de l'Outre-mer envisage à son tour la rédaction d'un projet du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Il ressort de cet historique rapide que les difficultés politiques, techniques, institutionnelles ou juridiques ont été autant de freins qui ont fait que les projets engagés ne sont pas parvenus jusqu'à la phase finale de la codification. En revanche, le recueil des textes relatifs au droit du travail élaboré en 1994 par la direction du travail et largement diffusé, est resté longtemps une référence pour les utilisateurs.

La multiplication des textes de droit du travail, le transfert total de la matière opéré par la loi organique de 1999, le danger que représentait la référence encore fréquente au recueil de 1994 jamais mis à jour, plaident pour une codification du droit du travail dans les meilleurs délais. De plus, le partage de compétences qui a prévalu jusqu'en 2000 entre l'Etat et la Nouvelle-Calédonie a eu pour conséquence notamment de doubler les organes compétents pour l'édiction des textes. Chacun des législateurs a repris parfois *in extenso* le code du travail métropolitain, mais dans sa version en vigueur au moment de l'édiction du texte. Dans la situation actuelle, une même règle de droit peut donc résulter à la fois de l'ordonnance de 1985 et d'une délibération. Ordonnance et délibérations se croisent, se renvoient l'une à l'autre voire se contredisent parfois. L'ordonnance de 1985, modifiée à cinq reprises, se trouve alourdie par des ajouts successifs d'alinéas. Quant aux délibérations, elles ont évolué plus rapidement, mais sans que les dispositions nouvelles soient intégrées dans le texte de l'ordonnance.

2 – Un triple objectif

Il devenait donc nécessaire de redonner une cohérence à cet ensemble, et à cet égard, le travail de codification apparaissait comme l'outil adapté. En outre, l'intérêt de codifier procède d'un triple objectif :

- Le premier objectif, commun à tout travail de codification, est le regroupement en un document unique des règles de droit relatives à une matière donnée. Ce regroupement participe à la réalisation de l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité du droit. Le Conseil d'Etat a, à plusieurs reprises, fait part de la nécessité pour la Nouvelle-Calédonie de codifier sa législation du travail ou de la sécurité sociale. L'exigence de l'accessibilité du droit du travail contribue en outre à la qualité de la relation du travail. En effet, l'accès égal et aisé au droit est un élément essentiel de la qualité de la relation de travail. Pour être équilibrée et conforme à son cadre juridique, celle-ci doit s'établir entre des parties informées de leurs droits et de leurs obligations, et capables de les faire valoir ;

- Le second objectif, spécifique à la Nouvelle-Calédonie, est la mise à jour des textes existants au regard de l'organisation institutionnelle résultant de la loi organique. Cette mise à jour concerne tant la référence aux autorités désormais compétentes que le partage qui doit être opéré entre les lois du pays et les délibérations ordinaires du Congrès ;

- Le troisième objectif est que le travail effectué sur les textes permette aux acteurs sociaux d'appréhender l'état de la législation actuelle permettant ainsi d'engager la réflexion sur les réformes à venir.

3 – Principes généraux

Avant de procéder à l'examen particulier de la loi du pays, il convient de rappeler les principes qui ont guidé le travail de codification et d'exposer le contenu du code.

Le travail de codification s'est organisé à partir des principes dégagés par le comité de pilotage mis en place au début du processus. Ce comité, composé du secrétariat général du gouvernement, de représentants des directions concernées par la matière, de la présidente du tribunal du travail, et placé auprès de la direction du travail et de l'emploi, a défini le périmètre du code et posé le principe de la codification à droit constant.

La détermination du périmètre du code du travail recouvre deux types de questions : la première, classique, du choix des textes et dispositions à intégrer dans le code du travail au regard de la matière traitée, et une seconde, spécifique à la Nouvelle-Calédonie, conduisant à s'interroger sur la compétence de la Nouvelle-Calédonie.

Le premier type de question a conduit à définir les contours du droit du travail au regard des autres branches du droit, et n'inclure dans le code que les articles traitant spécifiquement du droit du travail. L'objectif est de ne codifier que le droit du travail, mais aussi tout le droit du travail. C'est ainsi que dès les premières réunions du comité de pilotage, il a été décidé que les dispositions traitant de la formation professionnelle continue, de la situation des marins, ou encore intéressant le travail dans les mines, devaient être intégrées dans le code.

En revanche, contrairement à ce qui avait été fait dans le recueil de 1994 certaines délibérations ou parties de délibérations n'ont pas été reprises :

- N'ont pas été reprises les dispositions des articles 3 à 11 de la délibération n° 50 du 10 mai 1989 relative à la médecine du travail et concernant le service médical interentreprises du travail (SMIT). En effet, les règles statutaires de ce service n'ont pas leur place dans un code du travail ;

- Ont également été exclus du projet de code du travail, pour ce même motif, les chapitres 4 et 5 de la délibération n° 533 du 2 février instituant un régime d'assurance chômage partiel et total au profit des salariés de Nouvelle-Calédonie et dépendances, fixant les modalités de gestion du régime institué par la CAFAT ;

- Les délibérations n° 113 du 24 juillet 1985 relative à la refonte de l'organisation et du fonctionnement de la commission d'orientation et de reclassement des handicapés (CORH) et n° 193 du 10 mai 2001 relative à la commission de recours des personnes handicapées de Nouvelle-Calédonie ont elles aussi été considérées sous leur aspect « droit de la sécurité sociale » et n'ont donc pas été codifiées dans le code du travail, qui ne pourrait qu'être un code suiveur dans ces matières ;

- La délibération n° 130 du 21 août 1990 portant création d'un établissement territorial de formation professionnelle des adultes (ETFPA) n'a pas été reprise. Il s'agit en effet d'un établissement public autonome de la Nouvelle-Calédonie dont les statuts n'ont pas de rapport avec le droit du travail.

Ces textes non codifiés, n'ont pas pour autant été abrogés et continueront donc de recevoir application.

Ce périmètre resserré s'inscrit dans la perspective de clarté et de concision nécessaire à la lisibilité du document. Le code du travail doit avant tout être celui des utilisateurs.

Le périmètre ainsi circonscrit, il convenait d'arrêter la nature des textes à codifier. Si les parties lois du pays et délibérations n'ont pas posé de difficulté, en revanche la question restait posée pour les arrêtés du gouvernement. La position retenue a été de ne codifier pour le moment que les deux premiers types de textes, compte tenu de l'ampleur du travail à réaliser. Le code sera donc composé de deux parties, et non de trois comme certains codes nationaux. Ce choix n'exclut pas pour autant la possibilité de codifier ces arrêtés dans le futur. Dans une logique identique, les textes issus des conventions et accords collectifs n'ont pas davantage été codifiés, et en particulier l'Accord Interprofessionnel Territorial (AIT).

La question de la délimitation du périmètre du code par rapport aux compétences attribuées aux autres collectivités est spécifique à la codification du droit de la Nouvelle-Calédonie. En effet, le regroupement thématique du code conduit à rassembler des textes de natures juridiques différentes : ordonnances, lois du pays, décrets, délibérations, arrêtés du haut-commissaire. Ces textes ne sont pas tous intervenus dans un contexte institutionnel identique, mais tous doivent désormais, pour être codifiés, relever de la compétence de la Nouvelle-Calédonie. Le problème se pose presque exclusivement avec l'ordonnance du 13 novembre 1985 prise à une époque où l'Etat disposait de larges compétences. Les dispositions de cette ordonnance ont été passées au filtre de la loi organique et de la répartition des compétences que cette loi a instaurée. Aux termes de cette loi organique, les assemblées de province disposent d'une compétence de droit commun, tandis que la Nouvelle-Calédonie et l'Etat disposent d'une compétence d'attribution dans des domaines déterminés. Les dispositions mettant en œuvre une compétence de l'Etat n'ont pas été codifiées. Il reviendra à l'Etat, seul compétent, d'abroger ou de modifier, le cas échéant, ces dispositions.

Outre la détermination du périmètre du code, le comité de pilotage a également acté le principe de la codification à droit constant. Selon la formulation consacrée, sont codifiées les dispositions en vigueur sous la seule réserve des modifications qui seraient rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes, la cohérence rédactionnelle des textes, harmoniser l'état du droit, remédier aux éventuelles erreurs et abroger les dispositions, codifiées ou non, devenues sans objet.

Concrètement, les adaptations formelles nécessitées par la réunion des textes codifiés consistent en une mise en cohérence rédactionnelle des dispositions : modification des références internes, modernisation et harmonisation de termes ou de notions. Le rapprochement des dispositions a parfois fait apparaître des recoupements qui ont conduit à recomposer certains articles. Cette recomposition a pris la forme de scission, de fusion des articles initiaux afin de rendre l'ensemble homogène et lisible, c'est-à-dire sans redites inutiles. Par ailleurs, l'unité des délibérations d'origine n'a pu être que partiellement préservée, leurs articles ayant été répartis en fonction des divisions du code.

L'harmonisation de l'état du droit a également imposé de modifier les références devenues obsolètes. Ainsi, en application de l'article 222 IV de la loi organique de 1999, il n'est plus fait mention du territoire mais de la Nouvelle-Calédonie. De la même façon, il n'est plus fait référence à l'Assemblée territoriale de la Nouvelle-Calédonie mais au Congrès. Enfin, la référence au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie se substitue à celle d'exécutif du territoire. Compte tenu de la compétence exclusive de la Nouvelle-Calédonie en matière de droit du travail, l'adjectif territorial ou local accolé à « réglementation » est devenu sans intérêt et a donc été supprimé systématiquement.

Des corrections ont également été apportées aux dispositions pénales afin de leur donner une rédaction conforme à la réforme du code pénal rendue partiellement applicable en Nouvelle-

Calédonie (ordonnance n° 96-267 du 28 mars 1996 relative à l'entrée en vigueur du nouveau code pénal dans les territoires d'outre-mer, ordonnance n° 96-268 du 28 mars 1996 portant actualisation des dispositions législatives de procédure pénale applicables dans les territoires de la Nouvelle-Calédonie, de la Polynésie française et des îles Wallis-et-Futuna ainsi qu'à Mayotte, ratifiées par la loi n° 96-1240, et décret n° 97-544 du 28 mai 1997 portant extension et adaptation de la deuxième partie du code pénal dans les territoires d'outre-mer et dans la collectivité territoriale de Mayotte). L'impact de cette réforme a entraîné la suppression des échelles de sanctions et la modification des montants et des durées d'emprisonnement des peines maximales. La rédaction des pénalités a été modernisée en conséquence. Ainsi, et à titre d'exemple, les sanctions en cas de récidive n'apparaissent plus (à une exception près), le code pénal en vigueur en Nouvelle-Calédonie prévoyant de manière automatique les peines en cas d'infraction récidivante.

Le respect de la hiérarchie des normes conduit à analyser les dispositions en vigueur au regard de la rédaction de l'article 99 de la loi organique qui attribue aux lois du pays le soin de fixer les principes fondamentaux du droit du travail. La codification va donc, en tant que de besoin, conférer une valeur législative à des articles émanant d'une simple délibération du Congrès de la Nouvelle-Calédonie. En effet, le partage entre la loi du pays et les délibérations du Congrès ne recouvre pas exactement l'ancien partage qui existait entre principes directeurs et droit du travail. Dès lors, les parties législative et réglementaire ne pouvaient se résumer en une simple ventilation de l'ordonnance de 1985 dans la partie législative et des délibérations du Congrès dans la partie réglementaire. La technique retenue de la comparaison avec les dispositions correspondantes du code du travail national se situe dans la continuité de la logique utilisée jusque là dans les lois du pays relatives au droit du travail. Cette ventilation s'est non seulement appuyée sur le code du travail métropolitain, mais elle a également tenu compte de la jurisprudence constitutionnelle et du souci de garder une certaine souplesse.

Enfin, de nombreuses dispositions devenues sans objet ou obsolètes dans le cadre de la codification ont été abrogées. C'est le cas par exemple de dispositions contenues dans la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés dont l'objet était d'empêcher les personnes condamnées en raison de leur comportement durant la seconde guerre mondiale, d'être élues dans les instances représentatives du personnel.

Ce travail sur les articles de l'ordonnance et des délibérations du congrès s'est accompagné d'une réflexion sur le plan qui devait être adopté.

Le plan proposé dans ce projet est très proche du plan du nouveau code du travail national. Il se découpe en sept livres, eux-mêmes divisés en titres. Cette formule permettra un développement de la matière, tant par la création de livres supplémentaires que par l'ajout de titres.

Les pénalités sont, dans la mesure du possible, placées au plus près des dispositions dont elles sanctionnent le non-respect. Toutefois, la logique des textes initiaux codifiés et leur structure, ont parfois limité les possibilités de choix en la matière.

LIVRE 1^{er}

LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Ce livre s'ouvre sur des dispositions préliminaires qui regroupent le champ d'application du livre, ainsi qu'un chapitre relatif aux discriminations et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La question de savoir s'il convenait de définir le champ d'application par livre ou au contraire un champ d'application global situé dans un livre spécifique, a longuement été débattue. La première solution, plus appropriée à la conception générale de ce code basée sur sa simplicité

d'utilisation, a finalement été retenue. La plupart des livres débutent donc par des dispositions relatives au champ d'application.

Le second titre est resserré autour du contrat de travail. S'en trouvent désormais exclus l'apprentissage, les conventions collectives ainsi que les congés, à l'exception du congé maternité ainsi que les congés liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. L'organisation des dispositions à l'intérieur de ce titre diffère sensiblement de l'ordonnance de 1985 et de la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988 relative au contrat de travail. Ces changements marquent la volonté de ne pas traiter le contrat à durée déterminée avant le contrat à durée indéterminée qui doit rester le principe. Ces changements permettent également une meilleure lisibilité du code par l'ajout de parties, sections, sous-sections, paragraphes, dont les libellés permettent une recherche rapide (retraite, démission, fin de chantier...). Toujours dans ce souci de classification sous forme d'index, le licenciement pour motif économique est traité dans ce livre et non dans celui pour l'emploi. S'agissant du travail temporaire, objet du chapitre IV, le texte d'origine a été légèrement repris sur les deux sections relatives aux règles de contrôles et à la garantie financière. Ces deux sections ont été interverties et les articles en doublon fusionnés et regroupés dans la section consacrée aux règles de contrôle.

Suit un titre plus modeste en taille mais important dans sa finalité concernant le règlement intérieur et le droit disciplinaire, puis le titre sur les salaires. S'agissant de ce dernier titre, le choix a été fait de le conserver à cette place, et de ne pas le regrouper avec l'intéressement par exemple. Ce choix s'explique par les différences importantes qui existent entre la législation du travail nationale et la législation calédonienne en matière de temps de travail et d'intéressement.

Ce premier livre se termine par un titre relatif au tribunal du travail. Compte tenu de la compétence de l'Etat en matière d'organisation judiciaire, ce titre ne contient presque aucune disposition. L'intérêt de ce titre sera essentiellement de réserver une place, qui pourra être utilisée lors de l'édition, aux articles du code de l'organisation judiciaire consacrés au tribunal du travail.

LIVRE II

DUREE DU TRAVAIL ET SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Ce livre reprend les dispositions du titre II de l'ordonnance « réglementation du travail ». L'ancien intitulé n'a pas été repris car peu explicite.

Les titres II et III reprennent la logique de l'ordonnance en développant en premier lieu le temps de travail, organisé autour de la durée hebdomadaire (telle que règlementée dans la délibération n° 52CP du 10 mai 1989 relative à la durée du travail), puis les repos et congés (délibérations n° 293 du 4 mars 1988 relative au repos hebdomadaire, n° 292 du 4 mars 1988 relative aux jours fériés, n° 32 du 1^{er} septembre 1988 relative aux congés annuels). La nouveauté réside dans l'introduction d'un chapitre « autres congés », après le chapitre consacré aux congés annuels, au repos hebdomadaire et aux jours fériés. Ce chapitre a vocation à traiter tous les autres types de congés : événements familiaux (délibération n° 291 du 4 mars 1988 relative aux congés pour événements familiaux), formation syndicale (article 76 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985), création d'entreprise et congé sabbatique, congés liés à un mandat politique ou encore à caractère militaire. Il aurait été possible, en menant cette logique plus en avant, d'ajouter dans ce chapitre le congé formation ou le congé pour enseignement. Cependant, l'aspect formation a été privilégié sur l'aspect congé et ces deux types de congés sont restés rattachés à la formation professionnelle.

Un titre particulier a été réservé pour permettre le regroupement des dispositions relatives aux jeunes travailleurs.

Le titre VI pose les principes généraux applicables dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il traite également des acteurs de la prévention : comité d'hygiène et de sécurité (délibération n° 33 du 1^{er} septembre 1988 relative aux modalités d'application des articles 47, 48 et 49 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985) et médecine du travail. Ces acteurs sont développés après avoir posé le principe fondamental de prévention (articles 2 et suivants de la délibération n° 34CP du 23 février 1989 relative aux mesures générales en matière de sécurité et d'hygiène).

Ce titre devrait être appelé dans le futur à gagner de l'ampleur par la codification des règles techniques particulières relatives à la santé et la sécurité au travail. A cette fin, les chapitres destinés à accueillir ces dispositions ont d'ores et déjà été créés.

LIVRE III

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Il s'agit d'un livre important du code, tant par son volume que par la matière traitée.

Si le code du travail est naturellement un document édictant une réglementation qui s'impose tant au salarié qu'à l'employeur, il doit également être un instrument que doivent s'approprier les acteurs sociaux dans leurs relations collectives.

Le premier titre est un titre préliminaire qui, outre le champ d'application, comporte deux autres types de disposition que sont les seuils d'effectifs et le droit d'expression des salariés. Sur le premier point, les dispositions identiques concernant les calculs de seuils d'effectifs ont été regroupées en début de livre. Ont ainsi été intégrées dans ce chapitre les dispositions issues de la délibération n° 279 du 24 février 1988 abrogeant, modifiant ou complétant l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et traitant de la détermination des seuils pour la mise en place d'institutions dans les entreprises (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, section syndicale, délégués du personnel, et comités d'entreprises). La détermination de ces seuils dans une délibération à caractère général rendait difficile la connaissance du droit en la matière. L'intérêt de la codification est de regrouper en un seul article des dispositions auparavant contenues dans trois articles appartenant à trois textes différents, donnant ainsi une meilleure lisibilité des normes en la matière.

Les titres II, IV et V de ce livre reprennent pour l'essentiel le plan et les dispositions de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés, modifié seulement pour permettre l'intégration des dispositions de l'ordonnance de 1985 en la matière. Un chapitre complet est désormais consacré à la représentativité syndicale eu égard aux modifications majeures apportées par la récente loi du pays du 14 avril 2006.

Les sections consacrées aux comités d'entreprise ont été retravaillées par rapport à la délibération n° 49/CP de 1988 afin d'y apporter de la cohérence et faciliter la compréhension. Les articles d'origine reprenaient ceux du code du travail métropolitain, lesquels ont subi de nombreuses modifications au cours du temps. Cette restructuration s'est opérée en déplaçant certains articles, comme par exemple ceux relatifs au bilan social rattachés désormais à l'ensemble des documents et informations obligatoires, et en sectionnant les articles très longs (tel l'article 86 de la délibération n° 49/CP précitée). Désormais, les différentes attributions de ce comité apparaissent plus clairement. En plus de cette réorganisation, les références devenues obsolètes ont été supprimées. Ainsi, la référence au code du commerce, applicable localement, a été substituée aux références des lois de 1966 ou de 1967.

Enfin, les redites avec les dispositions relatives au licenciement économique concernant la consultation du comité, ont été supprimées.

Une modification notable apportée au plan de la délibération concerne le licenciement des salariés protégés, objet du titre V.

Actuellement, le licenciement de ces salariés s'articule autour de l'article 75 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985, dont les dispositions sont reprises et complétées dans la délibération n° 49/CP. Les dispositions de cette délibération, combinées avec celles de l'ordonnance, conduisaient parfois à décliner à trois reprises une même règle juridique (principe de l'autorisation préalable, possibilité de prononcer la mise à pied, conséquences de l'annulation de la décision, droit à indemnité). Par ailleurs, les nombreux renvois insérés dans les articles de cette délibération rendent sa compréhension mal aisée. (Voir à cet égard l'article 153 de la délibération n° 49/CP). Le travail de codification a consisté à modifier totalement le plan de cette partie du code et à fusionner les articles en doublon. Cela devrait permettre une lecture plus fluide et rendre plus facile la recherche des informations pour les utilisateurs salariés et employeurs.

Les règles relatives aux conventions et accords collectifs du travail (délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail), ont été insérées en titre III, entre les dispositions relatives aux syndicats professionnels et celles relatives aux institutions représentatives du personnel.

Enfin, sont codifiées les dispositions relatives à l'intéressement (délibération n° 124 du 21 août 1990 relative à l'intéressement des salariés à l'entreprise et aux plans épargne d'entreprise), puis dans le titre VII celles relatives à la grève (délibération n° 54/CP du 10 mai 1989 relative aux grèves et conflits collectifs), aux procédures de règlement amiable des conflits collectifs, et enfin la commission consultative du travail.

Ces quatre derniers titres respectent l'économie générale des délibérations dont ils sont issus.

LIVRE IV

EMPLOI

Ce livre regroupe des éléments assez diversifiés dont le point commun est de pouvoir être rattachés à la politique d'emploi.

Le chapitre premier du titre III relatif au placement ne peut être codifié dans l'immédiat. En effet, les changements d'attributions de l'agence pour l'emploi (APE), devenue l'institut pour le développement des compétences de Nouvelle-Calédonie (IDCNC) et la mise en place par les provinces de services de placement, font que désormais le droit n'est plus en conformité avec les faits. Il est donc indispensable de procéder aux modifications de fond nécessaires avant d'entamer une codification. En effet, la codification à droit constant ne permet pas que de tels changements soient opérés directement, mais elle ne permet pas non plus de codifier des dispositions qui n'ont plus de sens. Ces considérations ont conduit à réserver ce chapitre consacré au placement et permettre ainsi aux dispositions futures de s'insérer dans le code.

La disparition de l'Agence pour l'Emploi a nécessité de supprimer dans le code toutes les références qui étaient faites à cet organisme et à les remplacer par la référence au « service public de placement ». Cette notion de « service public de placement » doit être comprise dans un sens fonctionnel et non organisationnel. En effet, les trois provinces ont recours à des modes de gestion différentes du service du placement, soit sous forme d'un établissement public, soit sous la forme d'un service administratif de la province.

Ce titre est suivi, dans la continuité des dispositions relatives aux demandeurs d'emploi venant juste avant, par les dispositions relatives au régime d'assurance chômage partiel et total. Ce

titre IV reprend selon le plan adopté dans la délibération d'origine, les dispositifs d'indemnisation du chômage existants en Nouvelle-Calédonie.

Le titre V pourra dans l'avenir être susceptible d'accueillir d'éventuelles dispositions pouvant être prises en application de l'article 24 de la loi organique qui permet à la Nouvelle-Calédonie de prendre des mesures « au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence visant à favoriser l'exercice d'un emploi salarié (...) ».

Le titre VI comprend les articles de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 consacrés au travail clandestin. Il est désormais fait mention, comme dans le code national, à la notion de travail dissimulé.

Le titre VII traite des travailleurs handicapés. Ce titre codifie la délibération n° 206/CP du 23 juillet 1991 relative aux modalités d'emploi des handicapés.

LIVRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE

Ce livre débute par des dispositions préliminaires permettant de mettre en début de livre la définition de la formation professionnelle.

Dans la logique de cette définition, sont traitées à la suite la formation initiale (y compris l'apprentissage), puis les mesures associant emploi et formation et enfin la formation professionnelle continue. Ce regroupement est en outre cohérent avec l'organisation actuelle de l'administration de la Nouvelle-Calédonie constituée, entre autres, de la direction du travail et de l'emploi et de la direction de la formation professionnelle continue.

S'agissant de la délibération n° 314 du 22 juillet 1992 instituant des mesures pour favoriser l'embauche et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, la dualité des dispositions qu'elle contient pouvait la faire relever soit de ce livre 7, soit du livre sur l'emploi. Il a été choisi de faire prévaloir son aspect formation sur sa finalité emploi.

Le plan du titre consacré à l'apprentissage est différent du plan de la délibération d'origine, les dispositions relatives au statut de l'apprenti apparaissant désormais avant celles relatives aux centres de formation.

Le plan du titre relatif à la formation professionnelle continue a également été sensiblement modifié par rapport à celui adopté dans la délibération n° 84 CP du 14 novembre 1990, en plaçant en début de titre les dispositions importantes pour les utilisateurs. C'est la raison pour laquelle ce titre aborde en premier la situation des stagiaires. Est ensuite traitée la question du financement de la formation et principalement celle de la participation des employeurs au financement de la formation continue. Les dispositions relatives aux dispensateurs de formation professionnelle sont traitées en fin de titre.

Enfin, ce livre se referme sur le comité consultatif de la formation professionnelle continue dont l'intégralité des dispositions, issues de la délibération n° 120 CP du 12 septembre 2003, est contenue dans la partie réglementaire du code.

LIVRE VI

STATUTS PARTICULIERS

Le livre VI comporte deux types de dispositions qui font chacune l'objet d'un titre.

On trouve en premier lieu les dispositions spécifiques à certaines professions. Ces articles sont peu nombreux et ne constituent pas pour le moment à eux seuls un véritable statut.

Le titre premier traite ainsi, par chapitre, des professions particulières dans l'ordre retenu dans l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 : voyageurs, représentants, placiers, journalistes, marins et mineurs. Dans l'avenir, certains de ces chapitres pourraient s'enrichir de dispositions non encore codifiées (par exemple les marins) ou au contraire se détacher pour venir intégrer un autre code (par exemple les dispositions sur les mineurs). Par ailleurs, ce titre pourra venir s'enrichir des statuts futurs qui pourront se créer.

Le second titre est consacré aux salariés des entreprises établies hors de la Nouvelle-Calédonie et y effectuant une prestation de service. Les dispositions des articles 90-1 et suivants de l'ordonnance de 1985 codifiés dans ce titre mettent en place une sorte de statut spécifique applicable à ces salariés, justifiant leur place au sein du livre VII.

LIVRE VII

CONTROLE DE L'APPLICATION DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL

Les articles relatifs au contrôle du droit du travail ne pouvaient être rattachés à aucun livre particulier. Il a paru donc nécessaire de leur réserver une place spécifique, même si leur nombre est limité.

En conclusion, le projet qu'il est proposé aujourd'hui d'adopter représente une avancée certaine dans la voie d'une mise à jour des normes régissant le droit du travail. Cependant, il n'a aucunement la prétention ni la finalité de résoudre tous les problèmes que la législation actuelle présente. Il s'agit toutefois d'un premier pas indispensable. Plusieurs délibérations n'ont pas ou peu été retouchées depuis leur adoption à la fin des années 1980 (par exemple la délibération n° 281 sur le contrat de travail a peu été retouchée et l'a été pour la dernière fois en 1998), et peuvent nécessiter des modifications d'une plus grande ampleur.

*
* * *

Le présent projet de loi du pays, auquel est annexé le projet de code, comprend cinq articles.

L'article premier a pour effet de créer un code du travail de la Nouvelle-Calédonie, en donnant valeur de loi du pays aux dispositions annexées à la présente loi.

L'article deux précise que les dispositions législatives du code du travail qui citent en les reproduisant des articles d'autres codes ou lois sont de plein droit modifiées par l'effet des modifications ultérieures de ces articles. Sont concernés les codes et textes émanant de la Nouvelle-Calédonie ainsi que ceux de relevant de compétences de l'Etat dès lors, bien entendu, que les modifications ont été rendues applicables en Nouvelle-Calédonie.

L'article trois prévoit la substitution aux références faites aux dispositions abrogées des références aux dispositions qui les remplacent.

L'article quatre porte abrogation des dispositions qui sont proposées à la présente codification.